

# Jahresbericht 2017

Gehrenweg 2  
5103 Mörigen

ab 4.4.2018:

Konradstrasse 6  
8005 Zürich  
+41 (0) 62 562 84 48  
sekretariat@sgfb.ch  
www.sgfb.ch

**SGfB**

Schweizerische Gesellschaft für Beratung  
Association Suisse de Conseil  
Associazione Svizzera di Consulenza  
Swiss Association for Counselling



An die Delegierten und Ersatzdelegierten der Kollektivmitglieder, Kommissions-, Aktiv-, Passivmitglieder, Institutsleitungen, Ehrenpräsidentin, Mitglieder in Ausbildung der SGfB.

# Einladung

zur 12. ordentlichen Generalversammlung der Schweizerischen Gesellschaft für Beratung SGfB

**Montag, den 12. März 2018, 16:15 – 19:45 Uhr**

Novotel Zürich City West, Schiffbaustrasse 13, Am Turbinenplatz, 8005 Zürich

**16:15 Uhr Vorveranstaltung:**

**Clown Pello. Humor als Schwimring auf dem Strom des Alltags.**

**17:15 Uhr Eröffnung der GV**

Rosmarie Zimmerli

## 1. Administratives

Wahl der Stimmzählenden

Protokoll der 11. GV 2017

[www.sgfb.ch/de/loginbereich](http://www.sgfb.ch/de/loginbereich)

## 2. Jahresberichte 2017

Berufspolitische Kommission BPK

Marc Probst

(Seite 5)

Ethikkommission EK

Werner Murer

(Seite 6)

Prüfungskommission PK

Benno Greter

(Seite 7)

Qualitätskommission QK

Eveline Bühlmann

(Seite 9)

Rekurskommission RK

Dr. Judith Schütz

(Seite 11)

Vorstand VS

Vorstand SGfB

(Seite 12)

## 3. Jahresrechnung 2017

Rosmarie Zimmerli

(Seite 20)

Kommentar

Revisorenbericht, Entlastung des Vorstandes

## 4. Budget 2018

Rosmarie Zimmerli

(Seite 21)

Kommentar

## 5. Verabschiedung/Wahlen

Rosmarie Zimmerli / Margot Ruprecht

## 6. Strategie 2017–2020

Marc Probst

(Seite 22)

Präsentation und Genehmigung

- |   |                   |            |
|---|-------------------|------------|
| <b>7. Reglement der PK</b><br>Präsentation und Genehmigung            | Rosmarie Zimmerli | (Seite 37) |
| <b>8. Spesenreglement SGfB</b><br>Präsentation und Genehmigung        | Rosmarie Zimmerli | (Seite 42) |
| <b>9. Honorar-/Spesenreglement PK</b><br>Präsentation und Genehmigung | Benno Greter      | (Seite 44) |

## 10. Informationen

- 10. Höhere Fachprüfung für Berater/in im psychosozialen Bereich:  
4.–6. September 2018 in Olten. Anmeldetermin: 2. Mai 2018.  
Einreichen der schriftlichen Prüfungsteile: 4. Juni 2018.
- 8. Konferenz der Kollektivmitglieder KKM 12. November 2018, 16:15 Uhr,  
Zürich
- 13. Generalversammlung 11. März 2019, 16:15 Uhr

## 11. Verschiedenes

*Rosmarie Zimmerli*

Präsidentin SGfB

*Margot Ruprecht*

Vizepräsidentin SGfB

Möriken, 8. Februar 2018

Nach der Generalversammlung seid Ihr ab ca. 19:45 Uhr herzlich zu einem Apéro eingeladen.

Anreise mit der Bahn ab Zürich HB mit Tram Nr. 4 Richtung Zürich-Altstetten bis Haltestelle Technopark. U-Bahn: Linien S3, 5, 6, 7, 8, 9, 11. Station Bahnhof Hardbrücke.

Anreise mit Auto: Aus Richtung Bern/Basel auf die N3 (E60) Richtung Zürich City bis zur Ausfahrt Zürich-Altstetten. Der Transitstrecke Richtung Zürich City/Pfingstweidstrasse folgen. Auf die linke Spur, an der Ampel links in die Technoparkstrasse einbiegen, am Etap-Hotel vorbei, rechts in die Schiffbaustrasse. Das Hotel verfügt über eine eigene Tiefgarage. Ausfahrtstickets können an der Rezeption bezogen werden.

# Jahresbericht 2017 der Berufspolitischen Kommission

## Mitglieder

Hanspeter Fausch, Vorsitz (bis März 2017)

Marc Probst, Vorsitz (ab März 2017)

Gabi Rüttimann

Rita Dünki-Arnold

Sylvia Baumann

Im 2017 fanden zwei BPK-Sitzungen statt und zwar am 14. Februar und 22. Juni.

- 1) Um die Anbindung der Berufspolitischen Kommission an den Vorstand zu gewährleisten, wurde Marc Probst (SGfB-Vorstandsmitglied) zur Wahl als Vorsitzender der BPK vorgeschlagen. Die GV hiess den Vorschlag an der Generalversammlung vom 13. März 2017 gut.
- 2) Inhaltlich hat sich die BPK eingehend mit der SGfB-Strategie 2017–2020 befasst. Das Papier wurde in beiden BPK-Sitzungen diskutiert und kommentiert. Gabi Rüttimann hat an der SGfB-Vorstandssitzung im November teilgenommen, um das Ziel 2 der Strategie «Kritische Abwägung der Vor- und Nachteile einer Anerkennung psychosozialer Beratung durch die Zusatzversicherung» vertieft zu diskutieren. Es ist der BPK ein Anliegen, dass die SGfB diesbezüglich alle Vor- und Nachteile abklärt, bevor über das weitere Vorgehen entschieden wird.
- 3) Sylvia Baumann engagierte sich weiterhin im Netzwerk Psychische Gesundheit NPG. Sie hat die BPK ebenfalls an anderen Anlässen vertreten. Informationen zu dieser Netzwerkarbeit finden sich auf der SGfB-Website. Die BPK hält es für sehr wichtig, dass die SGfB-Website eine breite Öffentlichkeit anspricht und dass die Informationen aktuell und möglichst umfassend sind. Im Kontext der Netzwerkarbeit hat die BPK nochmals die Frage der SGfB-Mitgliedschaft bei der International Association for Counselling (IAC) diskutiert, ohne diese abschliessend geklärt zu haben.
- 4) Rita Dünki-Arnold hat als Vertreterin der BPK zur Erarbeitung der neuen Prüfungsordnung beigetragen.

*Marc Probst, Vorsitzender Berufspolitische Kommission*

# Jahresbericht 2017 der Ethikkommission

## Mitglieder

Werner Murer, Vorsitz

Franziska Reist

Gabriela Feustle (bis Sommer 2017)

Gisela Meinicke

Werner Becker

Die Ethikkommission hat sich 2017 zu drei Sitzungen getroffen.

Im Berichtsjahr waren keine Beschwerdefälle zu beurteilen, und somit prägte die Weiterarbeit am Ablauf für das Beschwerdeverfahren die Arbeit der Kommission.

Grundlegende Fragestellungen wollten zuerst geklärt werden:

- Ab welchem Punkt ist ein Vorfall ein Ethikfall, der durch die Ethikkommission zu bearbeiten ist?
- Wer genau kann eine Beurteilung eines Vorfalles durch die Ethikkommission verlangen?
- Welchen Aufbau muss das Beschwerdeverfahren grundsätzlich haben, damit in einer ersten Bearbeitungsphase eine mediative Lösung im Zentrum stehen kann?
- Welche rechtlichen Überlegungen (z.B. Datenschutz, rechtliches Gehör) sind im Ablauf zu berücksichtigen?
- Wie muss die Dokumentation der Ethikfälle aufgebaut sein?
- Wie wird die Ethikkommission in einem Ethikfall vergütet, da je nach Komplexität des Falles sehr viel Zeit für eine angemessene Regelung aufzuwenden ist?

Wir arbeiten an den oben genannten Themen und unser Ziel ist es, das Beschwerdeverfahren an der GV 2019 zur Genehmigung vorzulegen.

Gabriela Feustle ist im Sommer 2017 mit sofortiger Wirkung aus der EK zurückgetreten. Der Rücktritt erfolgte aus beruflichen Gründen und wir danken Gabriela an dieser Stelle herzlich für ihre wertvolle Mitarbeit.

Ich danke allen EK-Mitgliedern und dem Vorstand für die sehr offene und konstruktive Zusammenarbeit.

*Werner Murer, Vorsitzender der Ethikkommission*

# Jahresbericht 2017 der Prüfungskommission

## Mitglieder

Benno Greter, Präsident

Rosmarie Zimmerli, Administration

Peter Weber, Finanzen

Peter Eichenberger

Liselotte Fassbind-Kech

Daniela Sonderegger-Dürst

Christina Stalder

Das Jahr 2017 war geprägt durch eine erfreulich hohe Anzahl Frauen und Männer, die das letzte Mal im verkürzten Verfahren die Höhere Fachprüfung für Beraterinnen und Berater im psychosozialen Bereich HFP angehen wollten.

Insgesamt 72 Prüfungen wurden vom 4. bis 7. September 2017, wiederum in Olten, durchgeführt: 2 in italienischer Sprache, 10 in französischer Sprache und 60 in deutscher Sprache. An der Diplomfeier am 16. November 2017 in Zürich durften wir 59 eidgenössische Diplome überreichen.

Somit haben wir von der Prüfungskommission seit 2014 neun Examen mit insgesamt 277 Kandidatinnen und Kandidaten durchgeführt. Unsere Gesellschaft für psychosoziale Beratung SGfB hatte in guter Voraussicht seit 2006 den Weg zur HFP beschritten. Deutlich mehr als die Hälfte der Aktivmitglieder haben die Prüfung bereits absolviert.

Ich danke meinen Kolleginnen und Kollegen der Prüfungskommission für die wertvolle Mitarbeit zur fundierten Positionierung der HFP. Die vorhandenen Rollenakkumulationen, die strategisch ausgerichtete Planung der Zusammenführung der Trägerschafts- mit der PK-Buchhaltung, unterschiedliche Werthaltungen und wiederkehrende Ausmarchungen der Positionen haben dazu geführt, dass der Vorstand SGfB beschlossen hat, die Kommission ab GV 2018 personell neu zusammenzusetzen. Ich werde während einer Übergangszeit mit den an der GV 2018 vorgestellten und zur Wahl nominierten neuen Mitgliedern den reibungslosen Weiterbetrieb der HFP sicherstellen.

Weiter danke ich den über 20 Expertinnen und Experten, die sich fundiert und solide für die wichtige Arbeit aus- und weitergebildet sowie verlässlich und kompetent gearbeitet haben; waren sie doch bei den insgesamt 544 Einsätzen verlässlich pünktlich und gut arbeitsfähig anwesend.

Die Übergangszeit, während derer SGfB-Aktivmitglieder nur den Prüfungsteil 3 zu absolvieren hatten, ist am 31. Dezember 2017 zu Ende gegangen.

Beraterinnen SGfB und Berater SGfB haben künftig den schriftlichen Teil 2 (Beratungskonzept, 15–20 A4-Seiten) abzulegen und danach, wie bisher, den mündlichen Teil 3, Beratungspraxis. Die nächste HFP wird erneut in Olten stattfinden: vom 4. bis 6. September 2018. Neu wird auch sein, dass keine/r der beiden Expert/innen zwingend im Beratungsansatz der Kandidatin oder des Kandidaten ausgebildet zu sein hat. Die HFP ist eine kompetenzorientierte Prüfung und der individuelle Beratungsansatz, also die eigene Identität als Beraterin/Berater, ist an der HFP kompetent zu zeigen.

Die Prüfungskommission hat nebst der Schulung der Expert/innen auch den reibungslosen Prüfungsablauf sichergestellt sowie die bestehenden Dokumente für den Einsatz ab 1.1.18, nach Inkrafttreten der definitiven Prüfungsordnung, überarbeitet und qualitativ weiterentwickelt. Die jetzige PK verabschiedet sich und bedankt sich bei allen Mitgliedern der SGfB für das ihr geschenkte Vertrauen.

Ich danke dem Vorstand der Schweizerischen Gesellschaft für Beratung SGfB, insbesondere der Präsidentin Rosmarie Zimmerli, für die grosse und gute Arbeit, die im 2017 geleistet wurde.

*Benno Greter, Präsident Prüfungskommission*

# Jahresbericht 2017 der Qualitätskommission

## **Mitglieder**

Eveline Bühlmann (-Lehmann), Vorsitzende

Thomas Frank

Irene Kaufmann

Esther Nogler

Gerhard Schobel

Daniela Chiesa Filippini

Patrick Zahnd

Besonders hervorzuheben ist die speditive, zielorientierte Zusammenarbeit unseres im Vorjahr erweiterten QK-Teams. Ein konstruktives Miteinander in wohlwollender Atmosphäre erlaubte weitgehend reibungslose sowie effiziente Abläufe bei der Prüfung der wiederum zahlreichen Antrags-Dossiers.

Demnach wurden im Berichtsjahr 70 reguläre Aktivmitgliedschafts-Anträge und sechs Sur-Dossiers geprüft. Zwei weitere Sur-Dossiers befinden sich zurzeit in Bearbeitung.

Ausserdem gewann die SGfB 16 Mitglieder in Ausbildung sowie neun zusätzliche Passiv-Mitglieder. Ferner wurden rund 117 Weiterbildungsnachweise einer Prüfung unterzogen. Einen deutlichen Mehraufwand stellten etliche genehmigte Fristverlängerungen, wie auch die vereinzelt ausgesprochenen Mahnungen der WBN, dar.

Erfreulicherweise ist die Aufnahme von drei weiteren Kollektivmitgliedern (von insgesamt 28) erfolgt. Zudem wurden drei Re-Zertifizierungen planmässig durchgeführt, vier weitere Re-Zertifizierungen sind – mit Fristverlängerungen – in Bearbeitung.

Anregende Fachgespräche (Inhalte Supervision/Intervision, Optimierung diverser Prozessabläufe, Aufbau und Struktur unterschiedlicher Beratungsansätze, Dialog-Kultur) innerhalb der Qualitätskommission – wie auch im direkten Austausch mit dem Vorstand – haben das Gremium gestärkt, wodurch sich erneut mehr Klarheit, Standhaftigkeit und ein höheres Qualitätsbewusstsein entwickeln konnten.

Nebst einer offenen, transparenten Arbeits- und Handlungsweise wirkten sich ebenso ideenreiche Lösungsfindungen wiederholt positiv auf den Teamgeist aus. Die Qualitätskommission hat sich in der Tat zu einem äusserst leistungsfähigen, effizienten und ausdauernden Kollegium entwickelt.

Nach meinem rund 4½-jährigen Engagement für die QK trete ich – per GV 2018 – von meinem Amt als Mitglied und Vorsitzende der Kommission zurück. Für eine optimale Nachfolgeregelung werde ich mich einsetzen.

Den bestens aufeinander abgestimmten, hoch motivierten QK-Mitgliedern wünsche ich weiterhin viel Elan, Freude und Schaffenskraft zur Erreichung und Umsetzung all der erstrebenswerten Zielsetzungen.

Möge es der QK durch ihren wertvollen Beitrag zur Qualitätsförderung und Professionalisierung auch künftig gelingen, das Berufsbild «Psychozialer Berater»/«Psychoziale Beraterin« in der Berufslandschaft massgeblich zu festigen.

An dieser Stelle bedanke ich mich aufrichtig für den inspirierenden Gedankenaustausch, für all die berührenden Begegnungen, für den eindrücklichen Arbeitsinsatz sowie fürs vorbildliche Miteinander innerhalb dieses äusserst produktiven, dynamischen und kraftvollen Gremiums.

*Eveline Bühlmann (-Lehmann), Vorsitzende Qualitätskommission*

# Jahresbericht 2017 der Rekurskommission

Die Rekurskommission der Schweizerischen Gesellschaft für Beratung erstattet zuhanden der Generalversammlung vom 12. März 2018 folgenden Bericht über ihre Tätigkeit im Jahr 2017:

## Überblick

Kommissionsmitglieder:

- Dr. Judith Schütz, Vorsitzende
- Dr. Reinhold Schätzle, stv. Vorsitzender
- Magdalena Fuchs Genzoli
- Dr. Andrea Engeler

Arbeitsergebnisse:

- Informationsaustausch mit dem Vorstand
- Rekrutierung neues Mitglied

Sitzungen:

- Jahressitzung der Rekurskommission am 26.10.2017
- Teilnahme an der Generalversammlung am 13.03.2017
- Teilnahme an der KKM am 13.11.2017

## Bericht

Die Rekurskommission blickt auf ein ruhiges Jahr zurück. Die Jahressitzung vom 26. Oktober war die einzige formelle Tätigkeit.

An der GV 2018 wird es zu personellen Veränderungen kommen:

- Magdalena Fuchs Genzoli (in der RK seit 2010) tritt aus der Rekurskommission zurück. Magdalena war in dieser Zeit auch stellvertretende Vorsitzende der Rekurskommission. Ich habe ihr präsenten und kluges Mitwirken immer sehr geschätzt.
- Nicole Kopp stellt sich zur Neuwahl in die Rekurskommission. Sie hat bereits als Gast an der Jahressitzung der Rekurskommission teilgenommen, wo sie nicht nur die RK-Mitglieder, sondern auch die Präsidentin der SGfB kennenlernen konnte. Ich bin überzeugt, dass sich Nicole Kopp gut in die Rekurskommission einfügen wird.
- Andrea Engeler und Reinhold Schätzle stellen sich zur Wiederwahl. Beide haben jedoch darauf hingewiesen, dass dies ihre letzte Amtsperiode sein wird. Wir müssen also die Suche nach neuen RK-Mitgliedern vorausschauend fortführen.

*Dr. Judith Schütz, Vorsitzende Rekurskommission*

# Jahresbericht 2017 des Vorstandes

## Mitglieder

Rosmarie Zimmerli, geschäftsführende Präsidentin, Finanzverantwortung a.i.	IKP
Dr. Irène Kummer, Vizepräsidentin, bis 13.3.2017	OIP
Margot Ruprecht, Projekte, Vizepräsidentin ab 13.3.2017	TAL
Monika Riwar, Aktuarin	bcb
Eveline Bühlmann (-Lehmann), Vorsitzende der Qualitätskommission	IKP
Carmen Kaiser, Website, Projekte	pca.acp
Marc Probst, Vorsitzender Berufspolitische Kommission ab 13.3.2017	Sur-Dossier
Roy Hildebrand, bis 1.2.2017	OIP

## Personelles

Das erste Quartal des Berichtsjahres war geprägt von personellen Veränderungen innerhalb des Vorstandes.

Roy Hildebrand ist an der zweiten von insgesamt neun ordentlichen Vorstandssitzungen aus persönlichen Gründen überraschenderweise mit sofortiger Wirkung zurückgetreten. Ein wichtiges Thema, das er angeregt hatte, waren seine kritischen Beobachtungen in Bezug auf ein gutes Risk Management. Dies hat den Vorstand veranlasst, im Verlauf des Vereinsjahres eine Förderermitgliedschaft beim Verbandsmanagement-Institut VMI, dem NPO-Kompetenzzentrum für Forschung und Weiterbildung in Nonprofit-Management der Uni Fribourg, abzuschliessen. Gerade in Bezug zur nachstehend erwähnten Strategie 2017–2020 und der weiteren Organisationsentwicklung der SGfB gewinnt die Gesellschaft ein kompetentes Coaching von sehr erfahrenen Fachpersonen und weitere Vorteile. Die Bild- und Logopräsenz auf der VMI-Website [www.vmi.ch](http://www.vmi.ch) ist zudem eine von verschiedenen möglichen Marketing-Massnahmen.

An der 11. Generalversammlung im März nahm Irène Kummer, von langer Hand geplant, mit einem weinenden und einem lachenden Auge Abschied von ihrer langjährigen Vorstandstätigkeit. Seit der Gründung der SGfB unterstützte sie das Gremium mit Herz, klugem Wissen und enormem Wissen uneigennützig bei der Bewältigung der Aufgaben zur Zielerreichung, die letzten sechs Jahre als unsere allseits geschätzte Vizepräsidentin. Sie wurde verdienterweise zum Ehrenmitglied ernannt. Margot Ruprecht wurde einstimmig als neue Vizepräsidentin gewählt. Sie hat sich schnell in ihre neue Funktion eingearbeitet und unterstützt die Präsidentin und den ganzen Vorstand sowohl in strategischen wie auch operativen Belangen. Ihr eigen sind hohe soziale, kommunikative sowie fachliche Kompe-

tenzen, und ihre integrative Haltung trägt viel zum ruhigen, sachbezogenen Arbeitsklima bei.

An dieser Stelle geht mein herzlicher Dank an das ganze Kollegium – die ausserordentliche Sitzung Mitte Februar hat gezeigt, dass wir als Team auch bei Herausforderungen gut zusammenarbeiten können. Alle engagieren sich mit grossem Einsatz für die Erledigung der anstehenden Aufgaben in der mittlerweile zu einem grossen Verband gewachsenen SGfB. Die zweitägige Retraite in Luzern von Mitte Juni hat dies bestätigt und war geprägt von freundschaftlichem und kohärentem Wirken.

Nach längerer Suche glauben wir in Urs Vetter die geeignete Fachperson gefunden zu haben, welche die Präsidentin in Bezug auf die Finanzverantwortung entlasten wird. Der Vorstand hat ihn in der Juni-Sitzung zur Wahl in den Vorstand an der Generalversammlung 2018 nominiert. Seit September nimmt er ohne Stimmrecht an den Vorstandssitzungen teil und hat sich schnell und gehaltvoll in die anstehenden Aufgaben eingearbeitet. Wie alle Vorstandsmitglieder setzt auch er zwischen den Sitzungen viel Zeit ein, um tatkräftig mit anzupacken.

Fabian Bazzana aus dem Tessin hat sein Interesse bekundet, im Vorstand mitzuwirken und er wurde an der Vorstandssitzung Ende August zur Wahl an der GV 2018 nominiert. Leider hat er aus familiären Gründen seine Kandidatur nur wenige Wochen später wieder zurückgezogen. Er wird jedoch punktuell für Projekte, welche die Interessen der Tessiner Mitglieder betreffen, nach Auftragserteilung durch den Vorstand sein Wissen und Können zur Verfügung stellen.

### **Strategie 2017–2020**

Nebst der Policy, der Positionsbestimmung der SGfB und Instrument zur strategischen Planung, haben Irène Kummer und Marc Probst die Strategie 2017–2020 ausgearbeitet, welche an der Generalversammlung 2018 zur Genehmigung vorgelegt wird. Die Autorin und der Autor haben anhand der Frage «SGfB – quo vadis» die künftigen Herausforderungen benannt, aufgrund des SGfB-Leitbildes die Vision und die Mission definiert und anschliessend die Aufgaben nach aussen und nach innen festgelegt. Daraus sind fünf strategische Ziele und deren Aktivitäten inkl. Indikatoren abgeleitet worden. Die Ergebnisse der im Berichtsjahr durchgeführten Umfrage mit der erfreulichen Rückmeldungsquote von nahezu 50% sind ebenfalls in das Strategiepapier eingeflossen. Anschliessend wurde das Dokument zur Vernehmlassung an die Kommissionsmitglieder weitergeleitet. Anhand der Rückmeldungen entstand die finale Version, die ab Seite 22 des Jahresberichts 2017 zu finden ist.

Umgehend wurde mit hoher Motivation begonnen, an der Zielerreichung zu arbeiten. Im Rahmen des zweiten Ziels der Strategie, «Kritische Abwägung der Vor- und Nachteile einer Anerkennung psychosozialer Beratung durch die Zusatzversicherung», führte die Präsidentin zusammen mit Werner Becker, Mitglied der Ethikkommission SGfB und gut vernetzt im Gesundheitswesen, ein erstes Gespräch mit Frau Lebet, Geschäftsführerin, und Herrn Muijsers vom Erfahrungsmedizinischen Register EMR. Ein weiteres telefonisches Gespräch mit Herrn Muijsers vom EMR hat im Dezember stattgefunden. Das Ergebnis deutet im Moment auf eine Ablehnung seitens des EMR hin. Es wurde beschlossen, weiterhin im Gespräch zu bleiben, denn das EMR ist überaus überzeugt von der Zielsetzung der Schweizerischen Gesellschaft für Beratung, von der Qualität der Verbandstätigkeit und von der Positionierung des Berufsprofils der psychosozialen Beratung im Feld der Beratungspersonen. Im Weiteren wurde eine Arbeitsgruppe zur Erarbeitung der Position der SGfB in Bezug auf das zweite Strategieziel gegründet, bestehend aus Carmen Kaiser, VS-Mitglied, Gabi Rüttimann, Mitglied der Berufspolitischen Kommission, Brigitte Brun und Manou Maier, Beraterinnen SGfB und Expertinnen an der HFP für Berater/in im psychosozialen Bereich. Gabi Rüttimann war ausserdem in der letzten VS-Sitzung des Jahres anwesend, um dem Vorstand Vor- und Nachteile einer Anerkennung der psychosozialen Beratung, welche per se ja keine «Methode» darstellt, durch die Krankenkassen-Zusatzversicherungen aufzuzeigen. Auf diesen Grundlagen wird die Arbeitsgruppe für den Vorstand ein Positionspapier erarbeiten.

### **Förderung und Sicherung der Qualität der Aus- und Weiterbildung im Bereich Psychosoziale Beratung**

Mit grosser Freude haben wir kurz vor Weihnachten die am 13. Dezember vom SBFI in Kraft gesetzte und unterschriebene definitive Prüfungsordnung über die Höhere Fachprüfung für Beraterin, Berater im psychosozialen Bereich in Händen halten können. Dass dies gelungen ist, ist insbesondere dem guten Einverständnis unserer Präsidentin mit den Akteuren des SBFI und den Mitgliedern der anderen Trägerschaft, ihrer umsichtigen Arbeit und Beharrlichkeit zu verdanken. Anfang Jahr wurde aufgrund des Positionspapiers, welches in beiden Trägerschaften eingehend diskutiert wurde, zuhanden des SBFI festgehalten, dass aus der Vereinigung der beiden Prüfungsordnungen kein sichtbarer Mehrwert für die Trägerschaften resultiert. Die Chancen/Gefahren- bzw. Stärken/Schwächen-Analyse verneinte auch die zweite vom SBFI aufgeworfene Frage, ob eine gemeinsame Trägerschaft für die drei eidgenössischen Prüfungen für Beraterper-

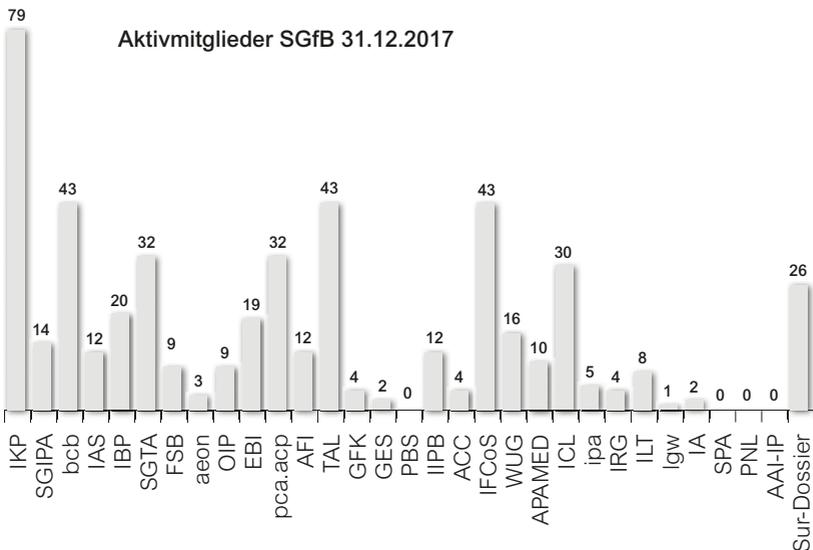
sonen geschaffen werden kann. Die Trägerschaften haben daher das Modell der Zusammenarbeit unter den Trägerorganisationen beantragt. Das SBFI hat diesen Antrag gutgeheissen. Entsprechend wurde eine von allen Beteiligten unterzeichnete formelle Zusammenarbeitserklärung beim SBFI eingereicht und gegenseitig unterzeichnet. Der Vorstand ist überzeugt, dass mit diesem Alleingang als Trägerschaft die berufliche Identität der psychosozialen Beraterinnen und Berater gestärkt und damit für die Mitglieder SGfB ein klarer Mehrwert geschaffen werden konnte.

Sofort nach dieser Entscheidung konnten die in einer Arbeitsgruppe bereits vorbereiteten und von der Prüfungskommission und dem Vorstand genehmigten Änderungen an der Prüfungsordnung in das vom SBFI vorgegebene Raster der Prüfungsordnung eingewoben und noch vor den Sommerferien zur Veröffentlichung im Bundesblatt eingereicht werden. Das SBFI hat vor der Publikation im Bundesblatt Anfang November noch einige kleine Anpassungen verlangt, welche wiederum von Vorstand und PK gutgeheissen wurden. Sehr erfreulich ist, dass Beraterinnen SGfB und Berater SGfB, nebst weiteren Kandidat/innen, welche einen Tertiärabschluss im psychosozialen Kontext nachweisen können, weiterhin von Prüfungsteilen dispensiert werden können. Neu müssen in jedem Fall ein schriftliches Beratungskonzept und eine mündliche Prüfung zur Beratungspraxis absolviert werden.

Wie aus dem Bericht der Prüfungskommission hervorgeht, konnte im 2017 die HFP für Beraterin, Berater im psychosozialen Bereich mit einer Rekordzahl an Anmeldungen bereits zum neunten Mal stattfinden. Die Mitglieder der PK haben verdankenswerterweise während der zu Ende gehenden Amtszeit mit hoher Fach- und Methodenkompetenz ausgezeichnete Arbeit geleistet und zum guten Gelingen der Examina beigetragen. Im Bewusstsein, dass die HFP, wie sie heute aufgestellt ist, das Resultat eben dieser Arbeit ist, hat der Vorstand in seiner Funktion als Trägerschaft indes entschieden, das bisherige Gremium mit Ausnahme des Präsidenten nicht mehr zur Wahl zu nominieren. Die vorhandenen Rollenakkumulationen, die strategisch ausgerichtete Planung der Zusammenführung der Trägerschafts- mit der PK-Buchhaltung, unterschiedliche Werthaltungen und wiederkehrende Ausmarchungen der Positionen haben den Vorstand zu diesem Entscheid geführt. Der Vorstand will im Interesse der SGfB nach Ablauf der Amtszeit und mit dem Start der unbefristeten Prüfungsordnung die Gelegenheit nutzen, neu anzusetzen und auf dem Fundament der Leistung der PK-Gründerinnen und -Gründer aufbauen.

## Networking

Die Präsidentin SGfB hat während eines Vereinsjahres immer wieder Gelegenheit, Beziehungen national und international zu pflegen, so wie es die Policy vorsieht. Einmal jährlich besucht sie die vom SBFI organisierte Erfa-Tagung mit Informationen aus dem Staatssekretariat und zum Erfahrungsaustausch unter verschiedenen Trägerschaften von Berufs- und Höheren Fachprüfungen. Das SBFI hat sie im Weiteren eingeladen, in der Arbeitsgruppe zur Erarbeitung der Handlungskompetenzen der Prüfungsakteure (Prüfungskommission, Prüfungsleitung, Expert/innen, Prüfungsentwickler) mitzuwirken. Alljährlich nimmt sie am Netzwerktreffen des Netzwerks Psychische Gesundheit teil. Last but not least hat sie auf Einladung der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW an der Fachtagung zur Feier des 20-Jahr-Jubiläums der Weiterbildung zur systemisch-lösungsorientierten Kurzzeitberatung teilgenommen, wo sie erstmals in direkten Kontakt kam mit einer Vertreterin der Deutschen Gesellschaft für Beratung, DGfB. Frau Prof. Dr. Renate Zwicker-Pelzer zeigte sich beeindruckt von der Entwicklung der SGfB und will Rosmarie Zimmerli mit weiteren Akteuren der DGfB vernetzen. Weitere Kontakte pflegt die Präsidentin zur Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften und zur Fachhochschule St. Gallen. Erste konkrete Gespräche für Mitgliedschaft bei der SGfB bzw. zur Vorstellung der Gesellschaft bei diesen Institutionen sind für Anfang 2018 geplant.

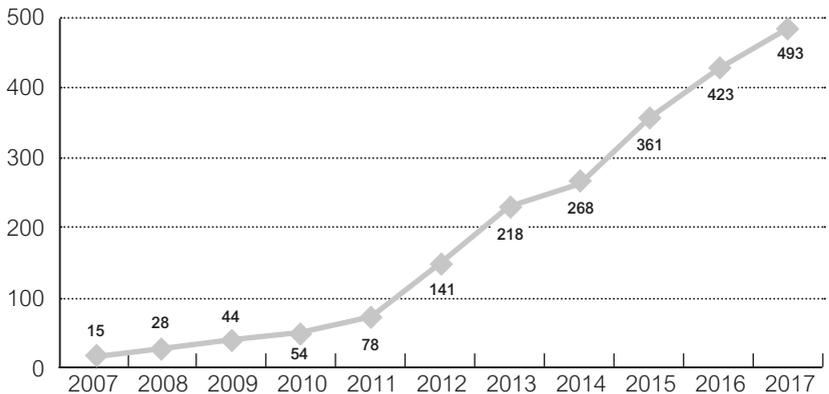


## Geschäftsstelle

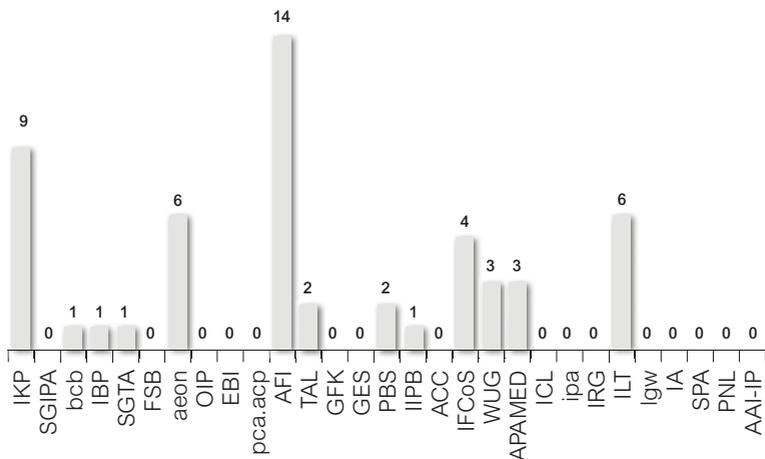
**Die Mitglieder** sind nach wie vor das Herz der SGfB. Mit ihrem verdankenswerten Einsatz zugunsten des Berufsverbandes, sei dies als ehrenamtliche/r Mitarbeitende/r und/oder als zahlendes Mitglied, ermöglichen sie die Positionierung der Psychosozialen Beratung im weiten Feld der Anbieter dieser und ähnlicher Dienstleistungen:

28 (25 im 2016) Kollektivmitglieder, 493 (469) Aktivmitglieder, 54 (67) Mitglieder in Ausbildung, 30 (22) Passivmitglieder und 3 (1) Ehrenmitglieder

### Aktivmitglieder 2007–2017



### Mitglieder in Ausbildung SGfB 31.12.2017



**Das Sekretariat.** Britta Beinat ist mittlerweile sehr gut eingearbeitet und hat alle Abläufe inklusive der Bewirtschaftung der Website sicher und effizient im Griff. Dies hat sich auch positiv auf die Sekretariatskosten ausgewirkt, welche in diesem Jahr massiv zurückgegangen sind. Eine grosse Herausforderung stellte der Wechsel des Supporters der Filemaker-Datenbank dar. Nach gründlichen Abklärungen durch die Präsidentin konnte mit Herrn Erich Roth der Firma c3000GmbH.ch ein höchst kompetenter Nachfolger für Thomas Feger gefunden werden. Die Datenbank hat durch diesen Wechsel eine Auffrischung erhalten, die das Arbeiten in der Administration zusätzlich erleichtert.

Bedauerlicherweise hat Britta Beinat angekündigt, dass sie ab April nicht mehr als Sachbearbeiterin in der IT Clevernet zur Verfügung stehen wird, da sie sich vollständig der Familienarbeit widmen will. Der Vorstand hat im Interesse der SGfB den Werkvertrag mit IT Clevernet am 1. Dezember 2017 auf Ende Mai 2018 gekündigt und hält Ausschau nach einer personenunabhängigen Sekretariatslösung mit einer langfristigen Zusammenarbeitsmöglichkeit. Noch im Dezember sind erste Offerten eingegangen. Bis zum Jahresende konnte noch kein Entscheid gefällt werden, welche Institution das Sekretariat SGfB im Frühjahr übernehmen wird. Herr Hohl von der IT Clevernet ist grosszügigerweise bereit, uns früher aus dem Vertrag zu entlassen, falls eine nahtlose Übergabe des Sekretariats durch Britta Beinat an die neue Stelle möglich ist.

**Die Kommissionen** als ständige Organe der SGfB sind die Berufspolitische Kommission BPK, die Ethikkommission EK, die Prüfungskommission PK, die Qualitätskommission QK und die Rekurskommission RK. Sie benennen ihre Mitglieder und beschreiben ihre Arbeit in separaten Jahresberichten.

**Die Delegierten und Ersatzdelegierten** der Kollektivmitglieder erfüllen als Verbindungspersonen zwischen Generalversammlung, Vorstand und Kommissionen und den Kollektivmitgliedern eine wichtige Aufgabe. 18 von 27 Kollektivmitgliedern haben sich an der jährlich stattfindenden Kollektivmitgliederversammlung im November vertreten lassen. Wie gewohnt wurden die Anwesenden aus erster Hand über die Vorstands- und Geschäftsstellenarbeit informiert. Schwerpunktthemen waren dieses Jahr das Strategiepapier und der Stand der Entwicklung bezüglich der definitiven Prüfungsordnung. Anschliessend wurden in mehreren Impulsgruppen rege Diskussionen geführt zum Thema «Erfolgreiches Unternehmertum – florieren oder scheitern: was macht ein erfolgreiches Kollektivmitglied

aus». Es wurde lebhaft diskutiert und ausgetauscht, auch wenn die jeweiligen «Geheimrezepte» nicht preisgegeben wurden. Die regen Gespräche in der Pause und während des anschliessenden Apéros zeigen, dass diese Form der informellen Versammlung gewünscht und gewinnbringend ist.

**Der Newsletter.** Ende August wurde der erste Newsletter der SGfB an alle Mitglieder verschickt. Margot Ruprecht und Carmen Kaiser haben in Zusammenarbeit mit den Kommissionen und dem Sekretariat ein beachtliches Werk erschaffen. Dieses Informationsmedium wird vorerst in unregelmässigen Abständen erscheinen. Die zahlreichen positiven Feedbacks ermutigen das Newsletterteam zu neuen Inspirationen für das neue Jahr.

Zum guten Abschluss dieses Berichts will ich herzlich danken:

- meinen Kolleginnen und Kollegen im Vorstand für die unermüdliche, konstruktive, gehaltvolle und freundschaftliche Zusammenarbeit
- den Kommissionsmitgliedern für ihr ausdauerndes, gemeinnütziges und kollegiales Mitwirken
- Britta Beinat im Sekretariat und ihrer Stellvertreterin Mara Schnyder für ihr fachkundiges Wirken im Hintergrund
- den Mitgliedern SGfB für ihre Zugewandtheit und Unterstützung in der Zielerreichung der SGfB in finanzieller Form, durch das häufig geäusserte Wohlwollen und die bedeutungsvolle Begeisterung, welche auf dem Weg zum Erfolg von unschätzbarem Wert ist
- und den zahlreichen Gesprächspartnern im berufspolitischen Umfeld für ihr Interesse an unseren Tätigkeiten.

*Rosmarie Zimmerli, Präsidentin SGfB*

## Erfolgsrechnung 01.01.2017–31.12.2017

Konto	Aufwand	FiBU		Abweichung gegenüber Budget
		31.12.2017	Budget 2017	
4401	Präsidium/Vorstand	10'409.00	16'000.00	5'591.00
4402	Kommissionen	19'739.60	13'000.00	-6'739.60
4403	Buchhaltung/Revision	220.45	300.00	79.55
4404	Sitzungsräume	–	–	–
4601	Generalversammlung/Konferenz KM	7'495.10	7'000.00	-495.10
4602	Mitgliedschaft in Verbänden (VMI)	300.00	–	-300.00
4603	Diverse Spesen VS/Kommissionen	2'455.90	2'000.00	-455.90
4604	Verbandsbeitrag an HFP	–	–	–
4701	Entschädigung Geschäftsstelle	10'000.00	10'000.00	–
4702	Sekretariatsentschädigung	57'481.42	72'500.00	15'018.58
4704	EDV/Software	3'897.39	3'000.00	-897.39
4705	Büromaterial	547.35	1'000.00	452.65
4706	Telefon, Porti, Spesen PC	1'802.21	2'000.00	197.79
4707	Drucksachen	4'348.47	5'000.00	651.53
4708	Diverse Spesen	140.67	1'000.00	859.33
4891	Übersetzungen	11'330.05	8'000.00	-3'330.05
4892	Website www.sgfb.ch	810.30	2'000.00	1'189.70
4893	Newsletter	453.60	–	–
4894	Projekte	153.40	2'000.00	1'846.60
4896	HFP	–	2'500.00	2'500.00
4899	Übrige Kosten	2'255.60	5'000.00	2'744.40
4905	Abschreibungen	3'340.00	–	-3'340.00
<b>Total Aufwand</b>		<b>137'180.51</b>	<b>152'300.00</b>	<b>15'119.49</b>
<b>Ertrag</b>				
6001	Mitgliederbeiträge Kollektivmitglieder	33'575.00	31'250.00	2'325.00
6002	Aufnahmegebühren Kollektivmitglieder	3'200.00	1'600.00	1'600.00
6003	Diverse Einnahmen	7.19	200.00	-192.81
6101	Antragsgebühren Aktivmitglieder	22'350.00	24'800.00	-2'450.00
6102	Beiträge Aktivmitglieder	89'005.00	86'900.00	2'105.00
6103	Beiträge MiA	5'267.00	5'500.00	-233.00
6105	Beiträge PM	2'524.50	2'200.00	324.50
6201	Spenden	780.00	500.00	280.00
6202	Zinserträge	–	–	–
<b>Total Ertrag</b>		<b>156'708.69</b>	<b>152'950.00</b>	<b>3'758.69</b>
<b>Mehrertrag</b>		<b>19'528.18</b>	<i>650.00</i>	<b>18'878.18</b>
<b>Bilanz 31.12.2017</b>		<b>Aktiven</b>	<b>Passiven</b>	
1010	Postkonto	48'995.74		
1060	Debitoren		3'340.00	
2000	Kreditoren		211.50	
	Vereinsvermögen per 31.12.2016		25'916.06	
<b>Gewinn 2017</b>			<b>19'528.18</b>	
	Vereinsvermögen per 31.12.2017	48'995.74	48'995.74	

## Budget 2018

Konto	Aufwand	FiBU		Konto neu
		31.12.2017	Budget 2018	
4401	Präsidium/Vorstand	10'409.00	15'000.00	5810
4402	Kommissionen	19'739.60	19'900.00	5820
4403	Buchhaltung/Revision	220.45	300.00	5830
4404	Sitzungsräume	–	–	6000
4601	Generalversammlung/Konferenz KM	7'495.10	8'000.00	5840
4602	Mitgliedschaft in Verbänden (EAC)	300.00	300.00	6300
4603	Diverse Spesen VS/Kommissionen	2'455.90	2'500.00	6700
4604	Verbandsbeitrag an HFP	–	–	6310
4701	Entschädigung Geschäftsstelle	10'000.00	12'000.00	5800
4702	Sekretariatsentschädigung	57'481.42	72'500.00	6500
4704	EDV/Software	3'897.39	4'000.00	6570
4705	Büromaterial	547.35	1'000.00	6510
4706	Telefon, Porti, Spesen PC	1'802.21	2'000.00	6530
4707	Drucksachen	4'348.47	5'600.00	6520
4708	Diverse Spesen	140.67	1'000.00	6710
4891	Übersetzungen	11'330.05	8'000.00	6540
4892	Website www.sgfb.ch	810.30	2'000.00	6580
4894	Projekte	453.60	3'500.00	6550
4895	Jubiläum 10 Jahre SGFB	153.40	500.00	6570
4896	HFP	–	1'000.00	6560
4899	Übrige Kosten	2'255.60	5'000.00	6720
4905	Abschreibungen	3'340.00	–	6800
<b>Total Aufwand</b>		<b>137'180.51</b>	<b>164'100.00</b>	
<b>Ertrag</b>				
6001	Mitgliederbeiträge Kollektivmitglieder	33'575.00	36'500.00	3010
6002	Aufnahmegebühren Kollektivmitglieder	3'200.00	1'600.00	3000
6003	Diverse Einnahmen	7.19	200.00	3610
6101	Antragsgebühren Aktivmitglieder	22'350.00	22'600.00	3100
6102	Beiträge Aktivmitglieder	89'005.00	97'980.00	3110
6103	Beiträge MiA	5'267.00	5'800.00	3210
6105	Beiträge PM	2'524.50	3'600.00	3310
6201	Spenden	780.00	500.00	3620
6202	Zinserträge	–	–	6950
<b>Total Ertrag</b>		<b>156'708.69</b>	<b>168'780.00</b>	
<b>Ergebnis</b>		<b>19'528.18</b>	<b>4'680.00</b>	

# Strategie SGfB 2017–2020

## Inhaltsverzeichnis

Einleitung	22
Leitbild der SGfB	25
Strategische Ziele der SGfB 2017-2020	27
Erforderliche Ressourcen (Personal und Finanzen)	35
Strategisches Controlling	36

## Einleitung

Die Schweizerische Gesellschaft für Beratung (SGfB) wurde am 6. Mai 2006 von elf Gründungsmitgliedern als Verband für Beraterinnen und Berater im psychosozialen Bereich gegründet. Die Rationale dafür war, dass zu den Merkmalen einer Profession ein Berufsverband gehört, der die Interessen des Berufsstandes nach aussen vertritt und nach innen die Verbindung der Berufsangehörigen sowie die fachliche Aus- und Weiterbildung ihrer Mitglieder fördert. Der Verband hatte sich zum Ziel gesetzt, die Identität der Beratungsberufe zu stärken, die Qualität der professionellen psychosozialen Beratung zu sichern, weiterzuentwickeln und ihre wissenschaftlichen wie fachlichen Grundlagen zu fördern.

Der noch immer junge Berufsverband, welcher im Wesentlichen von der Initiative seiner Mitglieder, vom ehrenamtlich geführten Präsidium, Vorstand und von den Kommissionen lebt, hat bereits *bedeutende Meilensteine* erreicht:

- Der Verband ist stetig gewachsen, von elf auf 25 Kollektivmitglieder (KM), auf 457 Aktiv- und 23 Passivmitglieder sowie 53 Mitglieder in Ausbildung (Stand 31.12.2016).
- Er hat ein markenrechtlich geschütztes Qualitätslabel (Beraterin SGfB/Berater SGfB Counsellor SGfB) eingeführt, was für Beraterinnen und Berater im psychosozialen Bereich mit der wichtigste Grund ist, der SGfB als Mitglied beizutreten, nebst Legitimität und Glaubwürdigkeit.
- Die SGfB hat in Zusammenarbeit mit einer Versicherungsgesellschaft die Grundlagen geschaffen, dass ihre Mitglieder vergünstigt eine Berufshaftpflicht-Versicherung abschliessen können (Kollektivvertrag).
- Im Rahmen der Berufsbildung auf eidgenössischer Ebene zur Schaffung neuer Qualifikationsmöglichkeiten für Beraterinnen und Berater war die SGfB die treibende Kraft hinter der Einführung der Höheren Fachprüfung (HFP) für

Beraterinnen und Berater im psychosozialen Bereich, deren provisorische Prüfungsordnung am 28. Juni 2013 in Kraft trat und auf 1.1.2018 vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI definitiv bewilligt wird.

*Dadurch hat die SGfB die Grundlagen geschaffen, dass sich psychosoziale Beratung als eigenes Berufsfeld definieren und etablieren kann. Insofern kann man zu Recht sagen, dass die Aufbauphase der SGfB nach zehn Jahren erfolgreich abgeschlossen ist.*

***Es stellt sich nun die Frage, was für Aufgaben auf die SGfB zukommen werden. SGfB – quo vadis?***

Die SGfB sieht sich mit einer Reihe von Herausforderungen konfrontiert:

- Das Berufsbild der psychosozialen Beratung genießt nach wie vor in der breiten Öffentlichkeit eine relativ *bescheidene Sichtbarkeit und Akzeptanz*. Die SGfB hat sich jedoch im Bundes-Bern ein ansehnliches Profil geschaffen, und sie ist in Kreisen von (werdenden) Beraterinnen und Beratern im psychosozialen Bereich relativ bekannt. Weiter ringt das Berufsfeld der psychosozialen Beratung mit *Abgrenzungsfragen* (resp. einer nicht stark genug ausgeprägten Berufsidentität) gegenüber verwandten Berufen wie z.B. Coaching, Sozialarbeit und auch dem Beruf der Psychotherapie. Zudem kämpft die psychosoziale Beratung teilweise mit *Glaubwürdigkeitsproblemen*, da der Beruf keine universitäre oder Fachhochschul-Ausbildung voraussetzt.
- Die SGfB hat die Einführung der HFP wesentlich vorangetrieben, *doch ist weder der daraus resultierende Berufstitel «Beraterin bzw. Berater im psychosozialen Bereich mit eidgenössischem Diplom» noch das SGfB-Qualitätslabel an klare Vorteile, geschweige denn Arbeitsplätze gebunden*. Die meisten Beraterinnen und Berater im psychosozialen Bereich sind selbstständig tätig und dies vornehmlich auf Teilzeit-Basis. Dies wirft Fragen auf wie: Warum soll jemand Mitglied der SGfB werden? Was für Vorteile bietet eine SGfB-Mitgliedschaft? Die HFP kann man auch als Nicht-SGfB-Mitglied absolvieren. Was bringt den Mitgliedern der Berufstitel resp. das SGfB-Qualitätslabel? Eine Antwort können wir bereits geben: Die Mitgliedschaft in der SGfB ist ein Garant für die hohe Qualität der Ausbildungen durch die von der SGfB anerkannten Kollektivmitglieder, sowie für die kontinuierliche Supervision und Weiterbildung/Qualitätssicherung der Aktivmitglieder. Dies kam auch in der

Anfang 2017 durchgeführten Mitglieder-Umfrage zum Ausdruck und schlägt sich in der relativ hohen Zufriedenheit der Mitglieder (durchschnittlich 66 aus 100 Punkten) nieder.

- Mit dem Wachstum der SGfB, bzw. mit einer wachsenden Anzahl ausgebildeter psychosozialer Beraterinnen und Berater, stellt sich die *Frage nach der Marktsättigung*. Wie hoch ist der Bedarf (Angebot – Nachfrage) in diesem Beruf, da kaum Institutionen Arbeitsplätze für Beraterinnen und Berater anbieten? Hier besteht Klärungsbedarf, den die SGfB berücksichtigen muss.
- Das Interesse an der Ausbildung zur psychosozialen Beraterin oder zum Berater hat dazu geführt, dass vermehrt akademische Institutionen wie Universitäten und Fachhochschulen Lehrgänge in diesem Bereich anbieten (*Akademisierung des Berufsfeldes*). Was bedeutet dieser Trend für die SGfB wie auch für die Kollektivmitglieder und ihre Ausbildungsinstitute? Was sind die Implikationen für die HFP? Führt diese Akademisierung zu einer Abwertung der HFP? Wie kann ein Mit- statt ein Gegeneinander gewährleistet werden?
- Es kann ebenfalls das *Entstehen neuer, ähnlicher Berufsfelder* beobachtet werden (z.B. Spezialisierungen in der Sozialarbeit, welche sich v.a. mit psychosozialen Themen beschäftigen). Hierzu stellen sich ähnliche Fragen wie die bereits erwähnten, v.a. die der Abgrenzung, der eigenen Identität der psychosozialen Beratung von anderen Angeboten (z.B. Sozialarbeit in Schulen). Welches ist die Antwort des Berufsfeldes der psychosozialen Beratung auf diesen *Trend zur Spezialisierung*?
- Die SGfB ist relativ schnell gewachsen und basiert auf einem Milizsystem mit freiwilligem Einsatz. Um die Herausforderungen der kommenden Phase anzugehen, wird eine vermehrte Management-Orientierung *des Verbandes* nötig sein. Wie sieht diese aus? Hat die SGfB die Ressourcen, die Management-Orientierung zu meistern?

Diese Herausforderungen und Fragen hängen stark zusammen. So kann zum Beispiel erhöhte Sichtbarkeit des Berufsfeldes psychosoziale Beratung zu mehr Glaubwürdigkeit und damit zur Schaffung von Arbeitsplätzen führen. In jedem Fall sind die Herausforderungen ernst zu nehmen. *Sie bedürfen eines gemeinsamen Mitdenkens aller SGfB-Mitglieder, sodass die Herausforderungen als Möglichkeiten genutzt werden können, die SGfB als Verband zu stärken und somit die psychosoziale Beratung noch besser als anerkanntes Berufsfeld zu etablieren.*

Das vorliegende Papier soll aufzeigen, *welche strategische Richtung die SGfB in Anbetracht dieser Ausgangslage in den nächsten drei Jahren einschlagen wird*. Bevor sechs strategische Ziele ausgeführt werden, wird das leicht revidierte Leitbild der SGfB erläutert. Denn die Strategie kann nur dann umgesetzt werden, wenn alle Mitglieder sich im Klaren darüber sind, was die SGfB ist, wofür sie steht. Das Leitbild ist auch ein zentrales Element der Verbandskommunikation, welche wiederum die Sichtbarkeit der SGfB beeinflusst. Nach den strategischen Zielen werden Gedanken zu den benötigten finanziellen und personellen Ressourcen eingebracht, welche zur Umsetzung der Strategie 2017–2020 nötig sein werden, wie auch zum strategischen Controlling.

Das vorliegende Strategiepapier wurde vom Vorstand der SGfB verfasst. Der Ausgangspunkt waren Diskussionen an der jährlichen Vorstands-Retraite vom 19. bis 21. Juni 2016. Das Papier wurde ergänzt durch eine Gruppenarbeit anlässlich der 6. Konferenz der Kollektivmitglieder der SGfB vom 14. November 2016, durch eine Arbeitsgruppensitzung mit Kollektivmitgliedern am 1. Februar 2017, schriftlichen Input von verschiedenen Kollektivmitgliedern und Kommissionen und durch die Resultate einer Umfrage unter SGfB-Mitgliedern. Der SGfB-Vorstand bedankt sich herzlich bei seinen Mitgliedern für die wertvollen Gedanken, Kommentare und Vorschläge.

## **Leitbild der SGfB**

### *Wer ist die SGfB?*

Die Schweizerische Gesellschaft für Beratung (SGfB), gegründet im Jahr 2006, ist heute der Dachverband von 25 schweizerischen Verbänden, Vereinigungen und Institutionen einerseits sowie über 450 Einzelpersonen aus dem Fachbereich psychosoziale Beratung andererseits. Sie ist praxisnah, politisch, religiös und in Bezug auf Schulmeinungen und Strömungen bestimmter psychosozialer Erklärungsmodelle und Verfahrensweisen unabhängig. Die Gesellschaft ist registriert als Verband. Sein höchstes Organ ist die aus allen Mitgliedern bestehende Generalversammlung. Ein sieben- bis neunköpfiger Vorstand zeichnet für die strategische und operative Führung der SGfB verantwortlich, fünf Kommissionen<sup>1</sup> übernehmen spezifische Aufgaben.

---

<sup>1</sup> Qualitäts-, Ethik-, Berufspolitische-, Rekurs- und Prüfungskommission.

### *Welches ist die Vision der SGfB?*

Die Vision der SGfB ist es, durch professionelle psychosoziale Beratung einen Beitrag zur psychosozialen Gesundheit der Gesellschaft zu leisten.

### *Was ist die Mission der SGfB?*

Es ist die Mission der SGfB, als führende schweizweite Gesellschaft das Berufsbild der psychosozialen Beratung in der Gesellschaft zu verankern, die Interessen der psychosozialen Beratung zu vertreten, ihre Weiterentwicklung zu gewährleisten und den Mitgliedern, der Öffentlichkeit, der Klientel und der Politik einen Orientierungsrahmen für professionelle und qualitativ hochstehende Beratung zu bieten.

Zu diesem Zweck werden folgende Aufgaben gegen aussen wahrgenommen:

- Die Stärkung und Bekanntmachung des Profils, der Identität und des gemeinsamen Beratungsverständnisses der psychosozial orientierten Beratungsberufe.
- Die Förderung einer breiten Anerkennung von Beratung mit einem eigenständigen Berufsbild. Die Festlegung und Durchsetzung klarer, qualitativ und ethisch hoher Standards.
- Schaffung und Pflege von Beziehungen mit anderen berufspolitischen Organisationen im In- und Ausland.
- Die Förderung und Sicherung der Qualität beruflicher Aus- und Weiterbildung als Beratende.
- Aufmerksames Verfolgen von wissenschaftlichen, berufspolitischen und rechtlichen Entwicklungen im psychosozialen (und therapeutischen) Bereich, kritische Auseinandersetzung mit den bestehenden Tendenzen sowie Integration und Verbreitung der wichtigsten Strömungen und Erkenntnisse.

### *Gegen innen:*

- Die Förderung von (Selbst-) Reflexion im Bereich von Beratung sowie die Pflege von Interdisziplinarität.
- Die Unterstützung der Mitglieder in Fragen der Berufsgestaltung.
- Die Unterstützung und Förderung von angehenden (Aktiv- und Kollektiv-) Mitgliedern.
- Die Sicherstellung und Ausweitung von Dienstleistungsangeboten für die Mitglieder.

- Die Festigung der beruflichen Beziehungen unter Kollektiv- und Aktivmitgliedern sowie die Förderung von deren fachlichem Austausch.
- Die stetige Professionalisierung und Weiterentwicklung der SGfB als Organisation.
- Die Pflege der verbandsinternen Kommunikation und Schaffung eines konstruktiven Dialogklimas.

#### *Wer sind die Mitglieder der SGfB?*

Die SGfB ist der Berufsverband für Beraterinnen und Berater im psychosozialen Bereich mit abgeschlossener Ausbildung (mit oder ohne eidg. Diplom), Personen in Ausbildung und für Ausbildungsinstitutionen (Kollektivmitglieder).

#### *Welches sind die Werte der SGfB?*

Die Grundhaltung der Mitglieder der SGfB gründet auf:

- *Der vorbehaltlosen Annahme der Klientin, des Klienten und auf der Berücksichtigung der individuellen, geschlechtsspezifischen, kulturellen, religiösen und sozialen Unterschiede (Diversität).*
- *Integrität<sup>2</sup>, Selbstbestimmung<sup>3</sup> und auf der Achtung der Privatsphäre der Klientin, des Klienten.*
- *Der hohen beruflichen Kompetenz der Beraterinnen und Berater, welche nur Dienste anbieten und Methoden anwenden, zu denen sie durch Aus-, Weiterbildung und Erfahrung befähigt und legitimiert sind.*

(Aus dem Ethik-Kodex der SGfB.)

### **Strategische Ziele der SGfB 2017–2020**

Im Folgenden sind *sechs strategische Ziele für 2017–2020* definiert. Sie sollen die Positionierung der SGfB unterstützen und als Orientierungsrahmen dienen, um dargelegte Herausforderungen zu meistern. Basierend auf den Leitsätzen wird der Vorstand der SGfB einen jährlichen Massnahmenplan inklusive messbarer Indikatoren wie z.B. das jährliche Wachstum der Anzahl Einzelmitglieder um

---

<sup>2</sup> Integrität bedeutet das Recht von Klientinnen oder Klienten auf Anerkennung der physischen, psychischen, geistigen Grenzen und damit den Schutz vor Missbrauch und Übergriffen jeder Art auf die Person der Klientin, des Klienten.

<sup>3</sup> Selbstbestimmung anerkennt das Recht der Klientin, des Klienten, freiwillig und unbeeinflusst eine Beratungsbeziehung einzugehen und zu beenden, unabhängig davon, ob diese direkt oder indirekt initiiert wurde. Die freie Meinungsäußerung wird ebenso respektiert wie das Aussprechen von Bedürfnissen und Anliegen.

10% und das Budget festlegen. Die erwähnten Aktivitäten und Indikatoren sind daher indikativ für die Erreichung der strategischen Ziele.

### **Ziel 1: Die Öffentlichkeit und potenzielle Arbeitgeber sind über die Praxis und den Nutzen der psychosozialen Beratung aufgeklärt.**

Aufklärungsarbeit ist die Grundlage dafür, dass *das Berufsfeld öffentlich sichtbar wird und die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten wie auch der Nutzen der psychosozialen Beratung verstanden werden*. Dadurch werden idealerweise auch die *Akzeptanz und Glaubwürdigkeit* der psychosozialen Beratung verbessert.

Es ist ein weiteres angestrebtes Ziel, dass durch das Ziel 1 *Anstellungsmöglichkeiten (und neue «Einsatzgebiete») für psychosoziale Beraterinnen und Berater in Institutionen wie Heimen, Schulen, Krankenhäusern, Krankenversicherer und sozialen Institutionen (z.B. Krebsliga, Lungenliga, Sucht-Beratungsinstitutionen etc.) geschaffen werden*. Dies ist nötig, um der hohen Zahl an Abgängerinnen und Abgängern von psychosozialen Lehrgängen eine Perspektive – ausser dem Schritt in die Selbstständigkeit – bieten zu können.

#### **Aktivitäten** beinhalten:

- Es geht um die Erarbeitung einer Marktanalyse: um das Ziel der Schaffung von Anstellungsmöglichkeiten (und der Identifizierung neuer Einsatzgebiete) zu erreichen. Dafür muss klar sein, was für ein Angebot bzgl. psychosozialer Beratung besteht und wie viele psychosoziale Beraterinnen und Berater der Markt verträgt.
- Mapping von möglichen Arbeitgebern, aber auch von neuen Einsatzgebieten. Arbeitgeber können sein:
  - o Beratungsstellen (z.B. Sucht- oder Berufsberatung)
  - o Kirchen, Notfallseelsorge
  - o Krankenhäuser, Kliniken, Reha-Zentren, Altenheime
  - o Gefängnisse
  - o Schulen, Jugendsozialwerke (z.B. betreutes Wohnen für Jugendliche)
  - o Politische Gemeinden (z.B. Beratung, Alltagsgestaltung und Vergangenheitsbewältigung mit Flüchtlingen)<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Der Vorstand wird nach Verabschiedung der Strategie 2–3 mögliche Arbeitgeber und Einsatzgebiete priorisieren.

Einsatzgebiete beinhalten zum Beispiel das Angebot von psychosozialer Beratung (Counselling Services) für Mitarbeitende und deren Familien in Unternehmen zwecks Prävention von Burn-Outs, Stressmanagement etc.<sup>5</sup>

- Erarbeitung eines Positionspapiers zum Nutzen und zu Einsatzmöglichkeiten der psychosozialen Beratung. Dies soll auch aufzeigen, dass psychosoziale Beratung als präventives Instrument kostengünstiger ist als «Therapie».
- Institutioneller Dialog mit ausgewählten vielversprechenden Arbeitgebern.
- Proaktive Bekanntmachung von psychosozialer Beratung bei ausgewählten Institutionen (siehe Arbeitgeber oben) wie auch in der Öffentlichkeit.
- Es wird davon ausgegangen, dass das Bewusstwerden des psychosozialen Berufsfeldes in der breiten Öffentlichkeit sich positiv auf die Schaffung von Arbeitsplätzen auswirkt. Um dies zu erreichen, werden auch Politiker (z.B. Gesundheits- oder Bildungspolitikern) zunehmend für psychosoziale Beratung sensibilisiert.
- Durchführung von Pilotprojekten mit interessierten Institutionen.

Masstäbe zur Überprüfung der Zielerreichung (Indikatoren) sind:

- Marktanalyse und Mapping sind erarbeitet.
- Mindestens 50 mögliche Arbeitgeberinnen und -geber wurden kontaktiert.
- Positionspapier zum Nutzen ist ausgearbeitet.
- Mindestens ein Pilotprojekt wurde lanciert.
- Anzahl Anfragen an die SGfB (und ihre Mitglieder) von der «breiteren Öffentlichkeit» sind gestiegen.

## **Ziel 2: Kritische Abwägung der Vor- und Nachteile einer Anerkennung psychosozialer Beratung durch die Zusatzversicherung.**

Psychotherapie wie auch eine Reihe von Modalitäten, die mit der psychosozialen Beratung verwandt sind, werden von den Zusatzversicherungen anerkannt. Innerhalb der SGfB gibt es die Haltung, dass die Anerkennung von psychosozialer Beratung durch die wichtigsten Krankenkassen unabdingbar und als zentraler Meilenstein für die nächsten Jahre zu sehen ist. Dies, um der psychosozialen Beratung mehr Legitimität zu verleihen, aber auch um die Arbeitsmarkt-Aussichten von Beraterinnen und Beratern im psychosozialen Bereich zu fördern. Es gibt allerdings auch kritische Stimmen, welche die Anerkennung aus Gründen der Überregulierung gar als Nachteil erachten.

---

<sup>5</sup> Siehe z.B. [www.stressnostress.ch](http://www.stressnostress.ch).

**Aktivitäten** beinhalten:

- Förderung eines kritischen Diskurses innerhalb der SGfB über die Vor- und Nachteile einer Anerkennung psychosozialer Beratung durch die Zusatzversicherung. Teil des Dialogs ist die Erarbeitung eines Argumentariums, welches darlegt, warum psychosoziale Beratung Teil der Zusatzversicherung sein soll oder eben nicht.
- Beziehung einer klaren SGfB-Position bezüglich der Anerkennung oder Nicht-Anerkennung psychosozialer Beratung durch die Zusatzversicherung. Je nach Position Schaffung einer Grundlage, sodass die Anerkennung wahrscheinlicher wird und Eröffnung eines Dialogs mit Krankenkassen (Erwartungen, Kriterien für Anerkennung, Anliegen der Kassen etc.) und Ärzten<sup>6</sup>; oder alternativ Erarbeitung von Kommunikationsmaterialien, welche den Mehrwert einer Nicht-Anerkennung (wegen einer möglichen Überregulierung) hervorheben. In jedem Fall braucht es ein Umdenken im Gesundheitswesen, das bis jetzt auf die Behandlung von psychischen Krankheiten ausgerichtet ist hin zu einem System, welches präventive Ansätze und Beratung in Entwicklungsproblemen und Lebenskrisen bei nicht psychisch kranken Menschen im Rahmen der psychosozialen Beratung stärker fördert. Es muss ausserdem aufgezeigt werden, welche Gesundheitskosten durch psychosoziale Beratung eingespart werden können.
- Sensibilisierung von Gesundheitspolitikerinnen, Gesundheitspolitikern für den Nutzen psychosozialer Beratung.

**Indikatoren** sind:

- Mindestens eine SGfB-interne Dialogveranstaltung zur Frage der Anerkennung der psychosozialen Beratung durch die Zusatzversicherung ist durchgeführt.
- Ein möglichst hoher Konsens zwischen SGfB und den Kollektivmitgliedern ist erreicht.
- Stiftung ASCA, EMR und Stiftung für Naturheilkunde und Erfahrungsmedizin SNE wurden kontaktiert.
- Positionspapier ist erarbeitet.
- Entsprechende Massnahmen sind eingeleitet (je nach Position).

---

<sup>6</sup> Die Anerkennung durch die Zusatzversicherung würde gemäss Vorgaben des Bundes nur Beraterinnen und Beratern mit eidg. Diplom zukommen.

### **Ziel 3: Die bestehende Mitgliederbasis wird gepflegt, neue Mitglieder werden gewonnen und hochwertige Dienstleistungen angeboten.**

Ab 2018 wird die Prüfungsordnung über die Höhere Fachprüfung für Beraterin und Berater im psychosozialen Bereich voraussichtlich definitiv bewilligt sein. Sie wird weiterhin von der SGfB-Prüfungskommission durchgeführt werden. In Zukunft stellen sich Fragen wie: Was kann die SGfB ihren Mitgliedern bieten? Wie kann die SGfB attraktiv bleiben? Warum sollen neue Mitglieder der SGfB beitreten?

#### **Aktivitäten** beinhalten:

- Die SGfB arbeitet noch enger mit den Kollektivmitgliedern zusammen, um bereits in der Ausbildung berufspolitisches Bewusstsein zu fördern wie auch verwandte Fragen frühzeitig konstruktiv zu diskutieren. Ein möglichst hoher Konsens der KM wird angestrebt, damit die SGfB nach aussen treten kann. Dazu stellt die SGfB ein entsprechendes «Toolkit» (z.B. Informationen zur SGfB, berufspolitische Prioritäten etc.) zur Verfügung und organisiert regelmässige Dialogveranstaltungen mit ihren KM.
- Das berufspolitische Bewusstsein wird unter den Mitgliedern stärker gefördert. Denn nur durch berufspolitisches Engagement können die sechs Ziele erreicht werden.
- Eine Strategie zur Erhaltung und Ausweitung der Mitgliederbasis wird erarbeitet (Mitglieder-Gewinnung und -Neugewinnung). Ein wesentliches Element werden das Dienstleistungsangebot respektive die Mitgliedervorteile sein für Aktivmitglieder, wie auch Mitglieder in Ausbildung, welche überprüft und ausgeweitet werden müssen. Die SGfB will beispielsweise die Einführung eines Job-Marktplatzes wie auch das Anbieten von thematischen Workshops zu Fragen wie Praxisgründung, Online-Auftritt, Netzwerken etc., die Durchführung von SGfB-Konferenzen und die Einführung eines abgestuften Weiterbildungskonzepts prüfen. Die Möglichkeit, dass SGfB-Mitglieder weiterhin eine verkürzte HFP ablegen können, wird ebenfalls abgeklärt. Unter diesen Punkt fallen auch die Überprüfung und gegebenenfalls die Anpassung der Preisstruktur für Mitgliedschaften, Re-Zertifizierungen etc.
- Die Kollektivmitglieder werden ermuntert, Weiterbildungen anzubieten, welche von den SGfB-Aktivmitgliedern erwünscht sind (z.B. psychosoziale Beratung mit Kindern, methodenübergreifende Interventionsgruppen etc.).

**Indikatoren** sind:

- Die Anzahl Einzelmitglieder wächst um 10% pro Jahr.
- Toolkits und Mitgliedervorteile sind erarbeitet und werden angeboten.

#### **Ziel 4: Die gemeinsame berufliche Identität wird gestärkt.**

Aspekte zur gegenwärtigen Situation: Es treten laufend neue, ähnliche Berufsfelder auf; es gibt einen Trend zur Akademisierung und Spezialisierung; Coaching erfreut sich nach wie vor grosser Popularität, psychosoziale Beratung wird vermehrt auf akademischer Ebene angeboten. Des Weiteren sind in der SGfB die verschiedensten Konzepte und Methoden vertreten, was eine Stärke, aber zugleich eine Herausforderung ist. Die SGfB ist ausserdem geografisch in der Westschweiz untervertreten.<sup>7</sup> Dies sind nur einige der Gründe, warum die berufliche Identität der psychosozialen Beratung weiterhin gestärkt werden muss. Nur gemeinsam können die dargelegten Herausforderungen bewältigt werden. Dies wiederum ist nur möglich, wenn die SGfB als starke und vereinte Gesellschaft auftritt.

**Aktivitäten** beinhalten:

- Erstellung einer Übersicht über die akademischen Institutionen, die psychosoziale Beratung anbieten (v.a. MAS).
- Erstellung einer Übersicht über die Curricula der KM (Beratungsansatz, eingesetzte Methoden, minimale geforderte Praxis und Selbsterfahrung (Eigenreflexion, Lehrsupervision, Gruppensupervision etc.)
- Vergleich der Curricula der Kollektivmitglieder und von akademischen Institutionen.
- Kurzes Positionspapier zu den Auswirkungen der Akademisierung des Berufsfeldes der psychosozialen Beratung auf die HFP, die SGfB-Aktivmitglieder ohne HFP und die SGfB-Kollektivmitglieder. Es sollen Fragen geklärt werden, wie: Was ist welchem Abschluss äquivalent?<sup>8</sup> Soll Beraterinnen und Beratern, welche über einen akademischen Titel im Bereich der psychosozialen Beratung verfügen, eine verkürzte HFP angeboten werden? Wie können sich die KM und akademischen Anbieter komplementieren statt konkurrenzieren (z. B. kann die Anerkennung der SGfB als Grundlage dienen, direkt einen MAS zu machen)?

---

<sup>7</sup> Im Tessin hat die SGfB drei Kollektivmitglieder, Tendenz steigend; interessanterweise ist die Zufriedenheit der SGfB-Mitglieder aus der Westschweiz mit 80 aus 100 Punkten höher als in der Deutschschweiz (67), im Tessin (59) und unter englischsprachigen Mitgliedern (59).

<sup>8</sup> Die SGfB hat im Projekt Nationaler Qualifikationsrahmen NQR die Stufe 6 von 8 erreicht.

- Dialog und Zusammenarbeit mit akademisch orientierten Anbietern zwecks derer stärkeren Einbindung in die SGfB (z. B. durch Studentinnen, Studenten, welche Masterarbeiten zur psychosozialen Beratung schreiben).
- Gezielte Massnahmen zur Stärkung des Berufsbildes und zur Förderung und Erhaltung der Konzept- und Methodenvielfalt, z.B. Einrichtung regionaler SGfB-Treffen.

**Indikatoren** sind:

- Das Verhältnis HFP – akademische Ausbildungsinstitutionen ist geklärt; Institutionen sind stärker in die SGfB eingebunden.
- Das Positionspapier ist erarbeitet.
- Regionale SGfB-Treffen sind im Tessin und in der Westschweiz etabliert.

**Ziel 5: Das Berufsbild der psychosozialen Beratung wird durch gezielte Kommunikations- und Marketing-Massnahmen einem breiteren Publikum bekannt gemacht.**

*Kommunikation und Marketing spielen eine wesentliche Rolle in der Umsetzung der meisten bisher erwähnten strategischen Ziele. Sie können helfen, die Sichtbarkeit und Akzeptanz des Berufsfeldes zu erhöhen etc.*

*Grundlagen, damit diese greifen, sind u.a. das Wissen um die Anspruchsgruppen (Schulen, Ärzte, politische Gemeinden, Firmen etc.), welche die SGfB erreichen will, ein gemeinsames Verständnis innerhalb der SGfB bezüglich der Berufsidetität wie auch über die Ziele der Kommunikations- und Marketingmassnahmen.*

**Aktivitäten** beinhalten:

- Analyse der verschiedenen Anspruchsgruppen (breite Öffentlichkeit, Ärzte, Heime etc.).
- Entwicklung von Kommunikations- und Marketingmassnahmen pro Anspruchsgruppe (z.B. Artikel, Pressemappen, massgeschneiderte Broschüren, Kooperationspartner an Veranstaltungen etc.).
- Erarbeitung und Umsetzung einer Social-Media-Strategie.
- Aufbau eines Netzwerkes mit Medienschaaffenden.
- Gezielte Publikation von Artikeln in Massenmedien und Fachzeitschriften (z.B. Lehrerverband) und Veröffentlichung von «Case Studies» (z.B. Erfolgsgeschichten über psychosoziale Beratung an Schulen).
- Klare Definition des SGfB-Newsletters (z. B. Format, Zielgruppen etc.).

- Anpassung der SGfB-Website gemäss dieser Strategie (Widersprüche und Doppelspurigkeiten vermeiden, allenfalls Modernisierung der Website, der SGfB «Corporate Identity», neue Sektionen z.B. für Schulen, Ärzte etc.).
- Erarbeitung einer Kommunikations-Toolbox für Kollektiv- und Einzelmitglieder.

**Indikatoren** sind:

- Anspruchsgruppen sind beschrieben, entsprechende Kommunikationsmassnahmen entwickelt.
- Eine benutzerfreundlichere Website für Beratungssuchende wurde erstellt, Berater(innen) sind mit Kurzbeschreibung und Foto platziert.
- 20% mehr Besuche auf der Website; die Anzahl Anmeldungen für den Newsletter ist erhöht.
- Ein Facebook-, XING- und LinkedIn-Profil sind aufgeschaltet und werden gepflegt.
- Mindestens fünf Artikel sind publiziert.
- Die Kommunikationstoolbox ist entwickelt und verteilt.

#### **Ziel 6: Die SGfB entwickelt sich als Organisation weiter.**

*Die SGfB muss sich als Organisation weiter professionalisieren (dies beinhaltet auch das Pflegen einer konstruktiven internen Dialogkultur und die Verbesserung interner Kommunikationsmechanismen) und sicherstellen, dass die notwendigen personellen und finanziellen Ressourcen gesichert werden können, um die kommenden Herausforderungen anzugehen.*

Bis anhin beruht das Erreichte vorwiegend auf freiwilligem Engagement. Dieses wird wichtig bleiben. Zusätzlich ist es nötig, dass in drei bis fünf Jahren mindestens eine Vollzeit-Stelle geschaffen wird, um die dargelegten Leitsätze, in Zusammenarbeit mit dem Vorstand und den Kommissionen, umzusetzen. Ausserdem sollen thematische Arbeitsgruppen eingerichtet werden, welche an der Umsetzung der Strategie beteiligt sind.

**Aktivitäten** beinhalten:

- Eine Geschäftsstelle, geführt von einer Geschäftsleiterin oder einem Geschäftsleiter, wird etabliert.
- Die Organisation der SGfB wird überprüft und angepasst (Administration, Arbeitsteilung, Abläufe, Organigramm und Prozesse).

- Neue Einkommensquellen werden identifiziert (z.B. kostenpflichtige Angebote, welche die Kollektivmitglieder nicht konkurrenzieren, Spenden, Mitgliederbeiträge).
- Ein Drei-Jahres-Finanzplan und -Aktivitätsplan wird erstellt.

**Indikatoren** sind:

- Eine Geschäftsleiterin oder ein Geschäftsleiter wurde rekrutiert und hat die operative Leitung übernommen.
- Prozesse und Abläufe sind überarbeitet worden.
- (Finanzielle und inhaltliche) Planungsdokumente liegen vor.
- Thematische Arbeitsgruppen sind eingesetzt und funktionieren.

### **Erforderliche Ressourcen (Personal und Finanzen)**

Die vermehrte Management-Orientierung der SGfB wie auch die Umsetzung der Strategie werden zusätzliche personelle und finanzielle Ressourcen bedingen.

Es wird erwartet, dass das SGfB-Budget von aktuell (1.1.17) rund Fr. 150'000.– auf Fr. 200'000.– ansteigen muss, um die Strategie umzusetzen. Dies kann erreicht werden:

- durch eine wachsende Anzahl der Mitglieder
- durch angepasste Preisstrukturen (z.B. Kosten für die Re-Zertifizierung, Erhöhung der Mitgliederbeiträge. Letzteres ist nur möglich, wenn klare Vorteile für die Mitglieder angeboten werden. Gemäss der Anfang 2017 durchgeführten Umfrage unter allen SGfB-Mitgliedern ist der momentane Mitgliederbeitrag «genau richtig».)
- durch die Etablierung von kostenpflichtigen Dienstleistungen (z.B. Anbieten von Seminaren), welche die KM nicht konkurrenzieren.

Es soll des Weiteren geprüft werden, ob es für die SGfB Möglichkeiten gibt, Spendengelder zu generieren resp. sich bei gebenden Stiftungen um monetäre Beiträge zu bewerben. Die finanzielle Nachhaltigkeit ist auf jeden Fall ein wichtiges Kriterium für das Wachstum der SGfB. Diese kann nur erreicht werden, wenn die Einkommensgewinnung so diversifiziert wie möglich ist.

Was die personellen Ressourcen betrifft, wird die Umsetzung der Strategie von folgenden Faktoren abhängen:

- freiwilliges Engagement des SGfB-Vorstandes und der Kommissionsmitglieder

- eventuell zusätzliche Ressorts im Vorstand (z.B. Kommunikation)
- vermehrte Delegation von Aufgaben an die SGfB-Kommissionen
- punktuell freiwilliges Engagement von SGfB-Mitgliedern in Arbeitsgruppen (z.B. eine Arbeitsgruppe pro strategischem Ziel)
- idealerweise Rekrutierung einer Geschäftsleiterin, eines Geschäftsleiters.

Für sehr klar umrissene Aufgaben kann der Einsatz von freiwilligen Spezialisten geprüft werden (z.B. Rent a Rentner, Benevol etc.).

### **Strategisches Controlling**

Durch die Entwicklung und die Veröffentlichung dieser Strategie hat sich die SGfB auf einen Weg begeben, der Zeit und Geduld erfordern wird.

Wir sehen dieses Strategie-Papier als ein «dynamisches Dokument», das situativ angepasst werden kann und unsere Aktivitäten und unsere Stossrichtung für die nächsten drei Jahre beeinflussen wird. Wir verwenden es als internes Arbeitspapier, bis es an der GV 2018 vorgelegt und verabschiedet wird.

Die strategischen Ziele sollen weiter verfeinert und in den Jahresplänen miteinbezogen werden. Die Zielerreichung wird mindestens einmal im Jahr während unserer Vorstandsretraite überprüft. Über die Fortschritte und Ergebnisse werden wir an der jährlichen GV wie teilweise auch im Newsletter und Jahresbericht berichten. Im Jahr 2020 werden wir das Strategiepapier evaluieren in Bezug darauf, was wir (nicht) erreicht haben, was wir daraus lernen können und was es für die zukünftige Zielsetzung bedeutet.

*Zum Schluss:* Der Berufsverband ist so stark wie seine Mitglieder. Das berufspolitische Engagement seiner Mitglieder ist von grosser Bedeutung: Wenn sie das Bewusstsein haben, dass die SGfB die Repräsentation ihrer beruflichen Tätigkeit ist und sie gleichzeitig ihren Berufsverband unterstützen – ideell und finanziell –, werden der Verband als Ganzes wie auch die eigene, persönliche und berufliche Identität gestärkt.

# Reglement der Prüfungskommission SGfB

## Inhalt

1. Ziele und Aufgaben
2. Zusammensetzung
3. Anforderungen an die Mitglieder der Prüfungskommission
4. Geschäftsordnung
5. Kompetenzen
6. Unterschriftenregelung
7. Spesen und Arbeitsentschädigungen
8. Schweigepflicht und Ausstand

## 1. Ziele und Aufgaben der Prüfungskommission

### 1.1 Ziele der Prüfungskommission sind

- a) Sicherstellung der Durchführung und Weiterentwicklung der Qualität der Höheren Fachprüfung für Beraterin, Berater im psychosozialen Bereich (HFP)
- b) Erkennen von neuen Ausrichtungen und neuen Konzepten im Bereich Abnahme von schriftlichen und mündlichen Prüfungen an der HFP
- c) Einhalten des Qualitätsentwicklungsinstrumentes des SBF<sup>1</sup>
- d) Sicherstellung der Neutralität und Unvoreingenommenheit zwischen Mitgliedern der Prüfungskommission und Expert/innen
- e) Professionelle Abwicklung der PK-Aufgaben und Schaffung einer motivierenden, fordernden und fördernden Atmosphäre.

### 1.2 Aufgaben der Prüfungskommission (gem. Prüfungsordnung Art. 2.21)

Die Prüfungskommission

- a) erlässt die Wegleitung zur vorliegenden Prüfungsordnung und aktualisiert sie periodisch
- b) setzt die Prüfungsgebühren fest
- c) setzt den Zeitpunkt und den Ort der Prüfung fest
- d) bestimmt das Prüfungsprogramm inkl. Abgabetermin für die schriftlichen Prüfungsteile
- e) veranlasst die Bereitstellung der Prüfungsaufgaben und führt die Prüfung durch

<sup>1</sup> Überblick über Indikatoren/Kriterien, die es bei einer HFP zu beachten gilt. Möglichkeit für die Prüfungskommission/-leitung zur Auto-Evaluation

- f) wählt die Expertinnen und Experten, bildet sie für ihre Aufgaben aus und setzt sie ein
- g) führt die Liste der akkreditierten Supervisorinnen und Supervisoren
- h) entscheidet über die Zulassung zur Prüfung sowie über einen allfälligen Prüfungsausschluss
- i) entscheidet über die Erteilung des Diploms
- j) behandelt Anträge und Beschwerden
- k) sorgt für die Rechnungsführung und die Korrespondenz
- l) entscheidet über die Anerkennung bzw. Anrechnung anderer Abschlüsse und Leistungen
- m) berichtet den übergeordneten Instanzen (Trägerschaft SGfB, Vorstand SGfB) und dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) über ihre Tätigkeit.

Die Prüfungskommission kann administrative Aufgaben und die Geschäftsführung einem Prüfungssekretariat übertragen.

## **2. Zusammensetzung**

Die Prüfungskommission setzt sich aus dem Präsidenten oder der Präsidentin und mindestens fünf weiteren Mitgliedern zusammen. Diese werden von der Generalversammlung gemäss Prüfungsordnung auf drei Jahre gewählt und sind wieder wählbar. Als Präsidentin, Präsident der Kommission sind in der Regel nur Delegierte der Kollektivmitglieder und Vorstandsmitglieder wählbar. Siehe auch Statuten Art. 22.

## **3. Anforderungen an die Mitglieder der Prüfungskommission**

Die Mitglieder der Prüfungskommission

- 3.1 verfügen über fundierte Kompetenzen als Berater/in im psychosozialen Bereich gemäss der Prüfungsordnung und der Charta der beruflichen Tätigkeiten (Anhang a. der Wegleitung zur Prüfungsordnung)
- 3.2 verfügen über mehrjährige und aktuelle Praxis als Berater/in im psychosozialen Bereich
- 3.3 bringen Erfahrung mit als Ausbilder/in oder Expert/in in kompetenzorientierten Prüfverfahren.

Alle Mitglieder der Prüfungskommission

- 3.4 haben Dossierkenntnis der Grundlagenpapiere PK (Prüfungsordnung, Wegleitung zur Prüfungsordnung mit Anhängen, Einschätzungsbögen der Prüfungsteile) sowie der Grundlagenpapiere der Trägerschaft SGfB (Beratungsverständnis, Statuten, Psychosoziale Beratung, Kernkompetenzen der Berater/innen SGfB)
- 3.5 sind mit der Bildungslandschaft Schweiz, insbesondere mit der Berufsbildungssystematik und der Struktur der höheren Berufsbildung vertraut
- 3.6 kennen den Beratungs- und Bildungsmarkt
- 3.7 haben Verständnis für Finanzfragen
- 3.8 sind bereit und in der Lage, an den Sitzungen aktiv mitzuwirken
- 3.9 sind bereit, die Geschäfte der Prüfungskommission vertraulich zu behandeln und bei Interessenkonflikten in den Ausstand zu treten.

#### **4. Geschäftsordnung**

- 4.1 Die Prüfungskommission arbeitet im Auftrag der Trägerschaft SGfB. Sie ist gemäss Art. 22(3) der Statuten eine ständige Fachkommission der SGfB. Sie tritt nach Bedarf zu Sitzungen zusammen.
- 4.2 Die Sitzungen der Prüfungskommission werden vom Präsidenten oder der Präsidentin unter Einhaltung einer Einladungsfrist von 10 Tagen und der Angabe der Traktanden einberufen und geleitet. Jedes Mitglied der Prüfungskommission hat ein Traktandierungsrecht.
- 4.3 Die Prüfungskommission konstituiert sich selbst. Sie ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist. Beschlüsse erfordern das einfache Mehr der Anwesenden. Bei Stimmengleichheit entscheidet der Präsident oder die Präsidentin. Die Prüfungskommission kann ihre Beschlüsse auch im Zirkularverfahren fällen, solange kein Mitglied mündliche Beratung verlangt. Ausgenommen von dieser Regelung sind die Notenwahrungssitzungen.
- 4.4 Bei Interessenkonflikten entscheidet die Prüfungskommission über den Ausstand einzelner Mitglieder.
- 4.5 Über die Sitzungen wird jeweils ein Beschlussprotokoll geführt; dieses wird orientierungshalber auch dem Vorstand SGfB und dem Sekretariat SGfB übermittelt.
- 4.6 Der Präsident oder die Präsidentin erstattet dem Vorstand SGfB zuhanden der Generalversammlung jährlich Bericht über die Arbeit der Kommission.

- 4.7 Die HFP steht gemäss Prüfungsordnung Art. 2.31 unter Aufsicht des Bundes. Sie ist nicht öffentlich. In Einzelfällen kann die Prüfungskommission Ausnahmen gestatten.
- 4.8 Für die Durchführung der Prüfung setzt die Prüfungskommission eine Prüfungsleitung ein. Die Aufgaben der Prüfungsleitung sind in der Wegleitung zur Prüfungsordnung im Art. 1.3 a) bis 1.3 e) geregelt.

## **5. Kompetenzen**

Die Prüfungskommission hat eine ausführende und gleichzeitig auch eine beratende Funktion. Sie arbeitet im Rahmen ihres Verantwortungsbereichs mit Fach- und Methodenkompetenz unabhängig und berichtet regelmässig dem Vorstand SGfB. Sie wirkt als Fachgremium für die Durchführung der Höheren Fachprüfungen und im Zusammenhang mit der Diplomerteilung innerhalb der SGfB.

## **6. Unterschriftenregelung**

Der Präsident oder die Präsidentin hat im Kompetenzbereich der Prüfungskommission Unterschriftbefugnis, sofern keine finanziellen Verpflichtungen eingegangen werden.

Gemäss Richtlinien über die Gesuchstellung, die Budgetierung und die Abrechnung von eidg. Berufs- und höheren Fachprüfungen nach Art. 56 BBG und Art 65 BBV vom 15. April 2013 werden das Gesuch bzw. die Abrechnung von der Trägerschaft unterschrieben.

## **7. Spesen und Arbeitsentschädigungen**

Die Mitglieder der Prüfungskommission erhalten für ihre Teilnahme an Sitzungen ein Sitzungsgeld sowie eine Spesenentschädigung gemäss dem jeweils gültigen Honorar- und Spesenreglement der Prüfungskommission SGfB. Dieses ist vom Vorstand zu genehmigen.

## **8. Schweigepflicht und Ausstand**

### **8.1 Schweigepflicht**

Die Mitglieder der Prüfungskommission verpflichten sich, Kenntnisse über schützenswerte persönliche, soziale und berufliche Verhältnisse von Personen, die ihnen im Zusammenhang mit ihren Aufgaben offenbar geworden sind, vertraulich zu behandeln.

## **8.2 Ausstand**

Wo eigene Interessen oder die eigene oder eine dem Mitglied nahestehende Person direkt betroffen sind, hat das betreffende Mitglied der Prüfungskommission von sich aus in den Ausstand zu treten. Ein solcher Ausstand soll jeweils im konkreten Fall durch den Präsidenten oder die Präsidentin bestätigt werden.

Diese Geschäftsordnung ist vom Vorstand am 25.10.2017 genehmigt worden und wird der Generalversammlung 2018 zur Genehmigung vorgelegt.

25.10.2017/Vorstand SGfB

# Spesen- und Entschädigungsreglement SGfB

## 1. Geltungsbereich

Dieses Reglement gilt für Vorstands- und Kommissionsmitglieder der Schweizerischen Gesellschaft für Beratung (SGfB). Für die Prüfungskommission, das Sekretariat und externe Beraterinnen und Berater gelten separate Vereinbarungen.

Die Delegierten werden von ihren eigenen Institutionen entschädigt.

## 2. Spesen

### 2.1 Definition

Als Spesen gelten Auslagen, die Mitarbeitenden im Interesse der SGfB anfallen. Sämtliche Mitarbeitende sind verpflichtet, ihre Spesen möglichst tief zu halten.

### 2.2 Reisespesen

Für Wegkosten im Zusammenhang mit Sitzungen wird die Fahrt 2. Klasse, Halbtax erstattet, unabhängig davon, welches Verkehrsmittel gewählt wird.

### 2.3 Verpflegung/Übernachtung

Auf einer Geschäftsreise werden maximal folgende Kosten vergütet: Frühstück Fr. 15.–, Mittagessen Fr. 25.–, Abendessen Fr. 30.–, Übernachtungskosten müssen im Voraus durch den Vorstand bewilligt werden.

### 2.4 Weitere Spesen und Auslagen

Weitere Ausgaben (z.B. Raummieten für Sitzungen, Kopierkosten, Porti u.a.) werden gegen Originalbeleg vergütet. Raummietkosten sollen möglichst tief gehalten werden.

## 3. Sitzungsgelder

Vorstands- und Kommissionssitzungen werden pauschal abgegolten: Fr. 50.– pro Halbtagesitzung, Fr. 100.– pro Ganztagesitzung. Generalversammlungen und Konferenzen der Kollektivmitglieder gelten für Vorstands- und Kommissionsmitglieder als Halbtagesitzung.

#### **4. Entschädigung der Vorstandsmitglieder**

Die Vorstandsmitglieder erhalten zusätzlich eine pauschale Entschädigung von Fr. 500.– im Jahr. Die Präsidentin/der Präsident erhält zusätzlich eine pauschale Entschädigung von Fr. 1000.– im Jahr.

#### **5. Entschädigung der Kommissionsmitglieder**

Vorsitzende QK Fr. 500.– im Jahr, Vorsitzende EK, BPK, RK Fr. 300.– im Jahr. Kommissionsmitglieder QK Fr. 400.– im Jahr, Kommissionsmitglieder EK, BPK, RK Fr. 200.– im Jahr, je nach Geschäftsgang.

#### **6. Administrative Bestimmungen**

Spesen für nominierte Vorstands- und Kommissionsmitglieder werden ab Nomination per Vorstandsbeschluss ausbezahlt. Für Spesenabrechnungen sind die speziellen Formulare zu benützen und online einzureichen unter Angabe der IBAN- bzw. Kontonummer für die Auszahlung. Quittungen und Belege werden per Post an den Kassier geschickt. Die Rückerstattung der Spesen erfolgt zweimal jährlich (Anfang Juli/Ende Dezember) durch Überweisung.

Für die Prüfungskommission gilt ein separates Spesenreglement.

Dieses Spesenreglement ist vom Vorstand am 25.10.2017 genehmigt worden und wird der Generalversammlung 2018 zur Genehmigung vorgelegt.

25.10.2017/Vorstand SGfB

# Honorar- und Spesenreglement Prüfungskommission SGfB

## 1. Geltungsbereich

Dieses Reglement gilt für Mitglieder der Prüfungskommission (PK) der Schweizerischen Gesellschaft für Beratung (SGfB). Für das Prüfungssekretariat und für externe Beraterinnen und Berater gelten separate Vereinbarungen.

## 2. Honorare und Spesen

### 2.1 Definition

Als Honorar gelten Sitzungsgelder, Expertenhonore und Arbeitsstunden ausserhalb PK-Sitzungen gem. Art. 4.

Als Spesen gelten Reisespesen, Verpflegungsspesen und Übernachtungsspesen sowie weitere Auslagen gem. Art. 2.4.

### 2.2 Reisespesen

Für Wegkosten im Zusammenhang mit Sitzungen wird die Fahrt 2. Klasse, Halbtax Wohnort – Sitzungsort retour erstattet, unabhängig davon, welches Verkehrsmittel gewählt wird.

### 2.3 Verpflegung/Übernachtung

Verpflegungskosten sind in der Sitzungsgeldpauschale inbegriffen. Übernachtungskosten sind im Voraus durch den Präsidenten PK zu bewilligen.

### 2.4 Weitere Spesen und Auslagen

Weitere Ausgaben (z.B. Raummieten für Sitzungen, Kopierkosten, Porti, u.a.) werden gegen Originalbeleg vergütet.

## 3. Sitzungsgelder

Prüfungskommissionssitzungen werden pauschal abgegolten: Tageshonorar Fr. 700.–, Halbtageshonorar Fr. 400.–. Generalversammlungen SGfB und Konferenzen der Kollektivmitglieder SGfB werden analog zu den anderen Kommissionen gemäss Spesenreglement SGfB abgerechnet.

## 4. Arbeitsstunden ausserhalb PK-Sitzungen

Arbeitszeiten ausserhalb PK-Sitzungen werden aufgeschrieben. Vorbereitungs- und Nachbereitungsarbeiten bei PK-Sitzungen von +/- 1 Stunde sind im Sitzungs-

geld inbegriffen und werden nicht als Arbeitsstunden abgerechnet. Der Stundenansatz beträgt Fr. 100.–.

Auf Basis der Stundenaufschreibung werden insbesondere die Arbeiten der Prüfungsleitung, des Prüfungssekretariates und des Finanzverantwortlichen abgerechnet und der PK und dem Vorstand SGfB zur Genehmigung vorgelegt.

## 5. Expertenhonore

- o Fr. 700.– bei einem Einsatz
- o Fr. 1250.– bei zwei Einsätzen
- o Fr. 1550.– bei drei Einsätzen
- o Honorar Prüfungsleiter/Administration pro Tag Fr. 1800.– (lange Präsenzzeit, in der Regel von 7 bis 19 Uhr).

**Übernachungskosten auf Antrag beim und nach Bewilligung vom Präsidenten PK. Ab 1.1.18 gilt: Expertenhonore werden vor jeder HFP aufgrund der Liquiditätsplanung festgelegt und von der Trägerschaft SGfB genehmigt.**

## 6. Expertenschulungen

Für Moderation: Fr. 1500.–/Tag und Spesen gem. Art. 2.

Für Expertinnen und Experten: Die Schulung ist Pflicht, kein Honorar. Das Mittagessen und die Getränke sind bezahlt.

## 7. Administrative Bestimmungen

**Sitzungsgelder und Spesen** für nominierte PK-Mitglieder werden ab Nomination per Vorstandsbeschluss ausbezahlt.

Die Auszahlung von Sitzungsgeldern und Spesen erfolgt je nach Eingang der Bundesbeiträge und dem Kassenstand der PK.

**Prüfungshonore:** Expertinnen und Experten und Moderatorinnen und Moderatoren schicken ihre Honorarrechnung an den Verantwortlichen Finanzen der PK. Die Auszahlung der Prüfungshonore erfolgt je nach Eingang der Bundesbeiträge und dem Kassenstand der PK.

Es ist der Nachweis zu erbringen, dass AHV-Beiträge selbstständig abgerechnet werden.

Spesenrechnungen und Honorarrechnungen sind möglichst rasch nach Prüfungsende einzureichen, damit die Abrechnung zuhanden des SBFi erstellt und die Schlusszahlung ausgelöst werden können.

Dieses Spesenreglement ist vom Vorstand am 25.10.2017 genehmigt worden und wird der Generalversammlung 2018 zur Genehmigung vorgelegt.

25.10.2017/Vorstand SGfB

# Anmeldung bitte bis 22. Februar 2018

---

Für die Teilnahme an der Generalversammlung und am Apéro bitten wir Euch freundlich, Euch anzumelden und auch abzumelden per Karte ...

Sekretariat SGfB, Gehrenweg 2, 5103 Möriken

E-Mail: sekretariat@sgfb.ch, Fon 062 562 84 48

## **Ich melde mich an**

zur Vorveranstaltung 16:15 Uhr

## **Ich kann nicht teilnehmen**

zur Generalversammlung 17:15 Uhr

zum Apéro

Vorname/Name

.....

Aktivmitglied    Mitglied in Ausbildung    Passivmitglied    Ehrenmitglied    Gast

Institutsleitung Kollektivmitglied (KM) ..... (KM Kürzel)    Delegierte/r von ..... (KM Kürzel)

Sprachen/langues/lingue/languages    deutsch    français    italiano    english

*Zutreffendes ankreuzen*

Bitte  
frankieren

Schweizerische Gesellschaft für Beratung  
Gehrenweg 2  
5103 Möriken